

## Kinerja Guru Dilihat Dari Spiritualitas, Komitmen Organisasi, Modal Psikologis, dan Perilaku Kewargaorganisasian

**Imron**

Universitas Muhammadiyah Magelang  
[imron@gmail.com](mailto:imron@gmail.com)

**Abstract:** This article aims to determine the role of spirituality in improving teacher performance in terms of organizational commitment, psychological, and organizing behavior of teachers, which the teacher is in direct contact with students in the process of education and learning in schools. Spirituality is considered as a means to promote integrity, motivation and job satisfaction, and is considered a significant contribution to the success of their work. Someone who is guided by the spirituality that produces good moral habits and good nature were also more likely to be honest, loyal, trustworthy and have integrity. Through theories are constructed and formulated research paradigm, spirituality has a very significant role in influencing the performance of teachers through organizational commitment, psychological and organizing behavior.

**Keywords:** *Teacher Performance, Spirituality*

**Abstrak:** Artikel ini bertujuan untuk mengetahui peran spiritualitas dalam meningkatkan kinerja guru dilihat dari komitmen organisasi, modal psikologis, dan perilaku kewargaorganisasian pada guru, karena guru merupakan unsur yang bersentuhan langsung dengan siswa dalam proses pendidikan dan pembelajaran di sekolah. Spiritualitas dianggap sebagai sarana meningkatkan integritas, motivasi dan kepuasan kerja, dan dianggap memberikan kontribusi yang cukup untuk keberhasilan mereka dalam bekerja. Seseorang yang dibimbing dengan spiritualitas yang menghasilkan kebiasaan moral yang baik dan sifat baik juga lebih memungkinkan untuk menjadi jujur, loyal, dapat dipercaya dan mempunyai integritas. Melalui teori yang dibangun dan paradigma penelitian yang dirumuskan maka spiritualitas mempunyai peran sangat signifikan dalam mempengaruhi kinerja guru melalui komitmen organisasi, modal psikologis dan perilaku kewargaorganisasian.

**Kata Kunci:** *Kinerja Guru, Spiritualitas.*

## Pendahuluan

Pembangunan dunia pendidikan merupakan bagian sangat penting dari kerangka besar pembangunan nasional. Undang-Undang No. 20, Tahun 2003, Pasal 3 menyebutkan bahwa tujuan pendidikan nasional adalah untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.<sup>1</sup>

Sebagai konsekuensi logis dari amanat Undang-Undang di atas, pendidikan seharusnya dijalankan dengan baik oleh para pemangku kepentingan, baik pemerintah, masyarakat, dan sekolah, termasuk guru. Dengan cara seperti ini maka pendidikan dapat berjalan dengan baik, dan maksimal.

Melihat hal di atas maka guru merupakan elemen kunci dalam sistem pendidikan, khususnya di sekolah. Begitu pentingnya peran guru dalam mentransformasikan ilmu-ilmu dalam pendidikan, sampai-sampai banyak pakar menyatakan bahwa di sekolah tidak akan ada perubahan atau peningkatan kualitas tanpa adanya perubahan dan peningkatan kualitas guru.<sup>2</sup> Oleh karena itu, untuk mencapai tujuan pendidikan yang sedemikian mulia sebagaimana disebutkan di atas, dibutuhkan sosok guru yang memiliki kinerja yang baik.

Mengingat pentingnya peranan kinerja guru, maka sekolah perlu meningkatkan kinerja guru agar dapat mencapai tujuan yang ditetapkan. Menurut Gibson dkk<sup>3</sup>, kinerja adalah tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas dan kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Hal ini mengandung makna kinerja akan baik jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik. Kinerja adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh pegawai dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Kinerja dikatakan baik dan memuaskan apabila tujuan yang dicapai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.<sup>4</sup>

---

<sup>1</sup> UU No. 20 tahun 2003, *Sistem Pendidikan Nasional* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009), 8.

<sup>2</sup> Direktorat Tenaga Kependidikan Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Departemen Pendidikan Nasional, *Penilaian Kinerja Guru*, (Jakarta: 2008)

<sup>3</sup> Donnelly, J H., J F. L. Gibson, and J M. Ivancevich. *Fundamental of Management*. (Chicago: Irwin, 1995), 118

<sup>4</sup> Fatah N, *Landasan Manajemen Pendidikan*, ( Bandung: Remaja Rosdakarya, 1996).

Kinerja guru banyak dipengaruhi oleh berbagai faktor. Salah satunya adalah spiritualitas. Spiritualitas didefinisikan sebagai perbuatan yang berorientasi filosofis, semua perbuatan disandarkan karena mengenal Allah, dan untuk kebahagiaan jiwa.<sup>5</sup> Spiritualitas adalah aktivitas manusia yang bermuara kepada kehakikian, keabadian, dan ruh, dan bukan hanya bersifat sementara,<sup>6</sup> dan merupakan dorongan bagi seluruh tindakan manusia.<sup>7</sup> Spiritualitas mengandung pengertian hubungan manusia dengan Tuhannya.<sup>8</sup>

Spiritualitas mempunyai korelasi yang kuat terhadap sikap kerja seseorang.<sup>9</sup> Spiritualitas dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja organisasi, produktivitas dan profitabilitas.<sup>10</sup> Spiritualitas dapat membuat karyawan lebih efektif dalam bekerja, karena mereka melihat pekerjaannya sebagai alat untuk meningkatkan spiritualitas sehingga karyawan akan menunjukkan usaha yang lebih besar dibanding karyawan yang melihat pekerjaannya hanya sebagai alat untuk memperoleh penghasilan berupa materi.<sup>11</sup>

Di samping spiritualitas, komitmen organisasi diasumsikan memiliki pengaruh terhadap kinerja individu dalam organisasi. Ketika terjadi peningkatan komitmen organisasi pada individu maka akan diikuti dengan peningkatan kinerjanya.<sup>12</sup>

---

<sup>5</sup> David A. Leeming, Kathryn Madden, Stanton Marlan (Eds.) *Encyclopedia of Psychology and Religion*, (New York: Springer Reference), 872

<sup>6</sup> Tobroni, *The Spiritual Leadership: Pengefektifan Organisasi Noble Industry Melalui Prinsip-prinsip Spiritual Etis*, (Malang: UMM, 2005), 19-20

<sup>7</sup> Ahmad Suaedy, "Spiritualitas dan Modernitas Antara Konvergensi dan Divergensi" dalam *Agama, Spiritualitas Baru dan Keadilan Perspektif Islam*, ed. Elga Sarapung, dkk (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2004), 202

<sup>8</sup> M. Uhaib As'ad dan M. Harun al-Rosyid, "Spiritualitas dan Modernitas antara Konvergensi dan Divergensi" dalam *Spiritualitas Baru, Agama & Aspirasi Rakyat*, ed. Elga Sarapung, dkk (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2004), 340.

<sup>9</sup> Sanerya Hendrawan, *Spiritual Management from Personal Enlightenment Toward God Corporate Governance*, (Bandung: Mizan, 2009), 75

<sup>10</sup> Fahri Karakas. *Spirituality and Performance in Organizations: a Literature Review*. Journal of Business Ethics, 94(1), 2010. 89-106

<sup>11</sup> Harlina Nurtjahjanti. "Spiritualitas Kerja sebagai Ekspresi Keinginan Diri Karyawan untuk Mencari Makna dan Tujuan Hidup dalam Organisasi". *Jurnal Psikologi Undip* Vol. 7, No. 1, April 2010, 1

<sup>12</sup> Jajang Adiftiya. 2014. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bukit Makmur Mandiri Utama Site Kideco Jaya Agung Batu Kajang Kabupaten Paser eJournal Ilmu Administrasi Bisnis, 2014, 2 (4): 833-845 ISSN 2355-5408, ejournal.adbisnis.fisip-unmul.ac.id © Copyright 2014

Sh'ane dan Ann<sup>13</sup> mengemukakan, komitmen organisasi merupakan pernyataan emosional individu pegawai untuk selalu terlibat dalam sebuah organisasi tempat dia bekerja dan berada. Hal ini memberi arti bahwa komitmen organisasi merupakan gambaran emosi pegawai yang diwujudkan dengan keterikatannya terhadap suatu organisasi tertentu. Luthans<sup>14</sup> menguatkan komitmen organisasi dalam pengertiannya memiliki beberapa unsur yaitu: (1) Keinginan kuat untuk mempertahankan seorang anggota dalam organisasi tertentu; (2) Kemauan yang kuat untuk membela dan mempertahankan nama organisasi; dan (3) Keyakinan dan penerimaan nilai-nilai dan tujuan organisasi tempat dia terlibat di dalamnya

Selanjutnya modal psikologis juga merupakan variabel yang memiliki pengaruh terhadap kinerja. Modal psikologis merupakan konstruksi individu yang positif dan berorientasi pada keberhasilan tujuan melalui kemampuan seseorang untuk menemukan berbagai jalan untuk sukses.<sup>15</sup> Individu dengan modal psikologis yang tinggi merasakan afek positif yang lebih sering dalam bekerja,<sup>16</sup> bahkan modal psikologis memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja karyawan.<sup>17</sup>

Perilaku kewargaorganisasian juga diasumsikan memiliki pengaruh terhadap kinerja individu dalam organisasi.<sup>18</sup> Organisasi akan berfungsi lebih efektif jika pegawai memberikan kontribusi yang melebihi tugas-tugas formalnya.<sup>19</sup> Pegawai yang bekerja pada organisasi yang memiliki kinerja yang

---

<sup>13</sup> Mc.Shane, L.Steven and Mary Ann, Von Glibav. *Organizational Behavior*. New York. Mc Graw Hill Companies, Inc, 2008, 119

<sup>14</sup> Luthans Fred. *Organization Behavior. 10 th. Edition* Terjemahan Vivin Andhika Yureno. Dkk, 249

<sup>15</sup> Francisca Aully Adestyani Harlina Nurtjahjanti. Hubungan Antara Psychological Capital dengan Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta. *Penelitian Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro*, 3

<sup>16</sup> Ibid, 6

<sup>17</sup> Iwan Hanafi Liwanto dan Albert Kurniawan (2015) Hubungan Psycap dengan Kinerja Karyawan PT.X Bandung *Jurnal Manajemen, Vol.14, No.2, Mei 2015* 223. *Fakultas Ekonomi-Jurusan Manajemen UK. Maranatha Bandung*

<sup>18</sup> Robbins, S.P. *Perilaku Organisasi Edisi Lengkap*. (Jakarta: PT INDEKS Kelompok GRAMEDIA, 2006), 28-29

<sup>19</sup> Bolino, M.C., Turnley, W.H., dan Bloodgood, J.M. ( 2002). "Citizenship Behavior and The Creation of Social Capital in Organization". *Academy of Management Journal*, Vol. 7, No. 4, 2002 pp. 502 – 522, 505

tinggi mempunyai perilaku kewargaorganisasian yang lebih baik, dibandingkan dengan mereka yang bekerja pada organisasi yang memiliki kinerja kurang baik.<sup>20</sup>

Berangkat dari latar belakang di atas, konsep ini berusaha mengungkap peran spiritualitas dalam kinerja dilihat dari komitmen organisasi, modal psikologis, dan perilaku kewargaorganisasian guru.

### **Pengembangan Model dan Konsep Peran Spriritualitas terhadap Kinerja melalui Komitmen Organisasi, Modal Psikologis dan Perilaku Kewargaorganisasian**

Berangkat dari teori di atas maka model yang dikembangkan dalam konsep ini didasarkan pada landasan telaah teoritis yang menggambarkan keterkaitan antara variabel yang ada. Adapun telaah teoritis yang merupakan model dalam konsep ini diuraikan sebagai berikut:

#### **1. Pengaruh Spiritualitas terhadap Perilaku Kewargaorganisasian melalui Komitmen Organisasi Guru**

Spiritualitas diasumsikan memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi. Rego dan Cunha<sup>21</sup> menyimpulkan bahwa ketika seseorang memiliki spiritualitas di tempat kerja, mereka merasa lebih afektif melekat pada organisasi tempat kerja, memiliki loyalitas terhadap organisasi. Demikian juga dengan manajer, bahwa dengan meningkatkan iklim spiritualitas, manajer dapat meningkatkan komitmen dan berdampak pada kinerja individu dan organisasi. Demikian juga studi yang dilakukan oleh Yousef<sup>22</sup> menyimpulkan bahwa IWE berpengaruh langsung dan positif terhadap berbagai dimensi baik sikap terhadap perubahan organisasi dan komitmen organisasi.

Selanjutnya, komitmen organisasi diasumsikan memiliki pengaruh terhadap perilaku kewargaorganisasian. Purba dan Seniati<sup>23</sup> menyimpulkan

---

<sup>20</sup> *Ibid.*, 509

<sup>21</sup> Armenio Rego dan Miguel Pina e Cunha (2007): "Workplace Spirituality and Organizational Commitment: An Empirical Study". *Journal of Organizational Change Management* Vol. 21 No. 1, 2008 pp. 53-75 q Emerald Group Publishing Limited 0953-4814

<sup>22</sup> Danvish A. Yousef. Organizational Commitment as a Mediator of The Relationship between Islamic Work Ethic and Attitudes Toward Organizational Change. *Human Relation Journal, The United Arab Emirates University*, [dayousef@uaeu.ac.ae](mailto:dayousef@uaeu.ac.ae).

<sup>23</sup> Debora Eflina Purba dan Ali Nina Liche Seniati. 2004. "Pengaruh Kepribadian Dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenzhip Behavior (OCB)", *Jurnal. Makara*,

bahwa kepribadian dan komitmen organisasi berpengaruh cukup besar terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* di Indonesia. Demikian juga penelitian Ristiana<sup>24</sup> menyimpulkan bahwa berdasarkan hasil estimasi parameter variabel komitmen organisasi terhadap *OCB* menunjukkan hasil yang signifikan yaitu komitmen organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *OCB*. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi komitmen organisasi karyawan maka akan semakin tinggi pula *OCB* yang dimiliki karyawan. Demikian juga penelitian William dan Setiawan<sup>25</sup> menyimpulkan bahwa komitmen organisasional secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *OCB* karyawan di PT. CB Capital.

Podsakof,<sup>26</sup> dari hasil-hasil penelitian mengenai pengaruh perilaku kewargaorganisasian terhadap kinerja organisasi dapat disimpulkan beberapa manfaat dari perilaku kewargaorganisasian tersebut, yakni: (1) perilaku kewargaorganisasian meningkatkan produktifitas rekan kerja. (2) perilaku kewargaorganisasian meningkatkan produktivitas pimpinan; (3) perilaku kewargaorganisasian menghemat sumber daya yang dimiliki organisasi; (4) perilaku kewargaorganisasian membantu menghemat energi sumber daya yang langka untuk memelihara fungsi kelompok. Keuntungan dari perilaku menolong adalah meningkatkan semangat, moril dan kerekatan kelompok, sehingga anggota kelompok atau pimpinan tidak perlu menghabiskan waktu dan energi untuk pemeliharaan fungsi kelompok. Pegawai yang menampilkan perilaku courtesy terhadap rekan kerja akan mengurangi konflik dalam kelompok, sehingga waktu yang dihabiskan untuk menyelesaikan konflik manajemen menjadi berkurang; (5) perilaku kewargaorganisasian dapat menjadi sarana efektif untuk mengkoordinasi kegiatan kegiatan kelompok; (6) perilaku kewargaorganisasian meningkatkan kemampuan organisasi untuk

---

*Sosial Humaniora*, Vol. 8, No. 3, Desember 2004: Program Pascasarjana, Fakultas Psikologi, Universitas Indonesia, Depok 16424, Indonesia, 105-111

<sup>24</sup> Merry Ristiana M. Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Dan Kinerja Karyawan Rumah Sakit Bhayangkara Trijata Denpasar DIE, *Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen* Januari 2013, Vol. 9 No.1, al. 56-7056

<sup>25</sup> Theophilus William dan Roy Setiawan, Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Karyawan terhadap *Organization Citizenship Behavior* di PT CB Capital. *Jurnal Agora* Vol. 1, No. 1, (2013) 1-8

<sup>26</sup> Podsakof, P., Mackenzie, S., and Bommer, W. (1996). Transformational Leader Behaviors and Substitutes for Leadership as Determinant of Employee Satisfaction, Commitment, Trust, and Organizational Citizenship Behavior. *Journal of Management*, Vol.22, No.22, 259-298.

menarik dan mempertahankan pegawai terbaik.; (7) perilaku kewargaorganisasian meningkatkan stabilitas kinerja organisasi; dan (8) perilaku kewargaorganisasian meningkatkan kemampuan organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan.

Penelitian yang dilakukan oleh Porshariati dkk<sup>27</sup> menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara spiritualitas di tempat kerja dan perilaku kewarganegaraan organisasi pada guru pendidikan jasmani di Kota Teheran.

Nurtjahjanti<sup>28</sup> menjelaskan bahwa spiritualitas dalam pekerjaan adalah mengekspresikan keinginan diri untuk mencari makna dan tujuan hidup dan merupakan sebuah proses menghidupkan serangkaian nilai-nilai pribadi yang dipegang oleh seorang karyawan. Spiritualitas dalam pekerjaan bukan membawa agama ke dalam pekerjaan, namun kemampuan menghadirkan keseluruhan diri karyawan untuk bekerja. Spiritualitas dalam pekerjaan merupakan aspek penting bagi perusahaan untuk dapat bersaing di masa sekarang ini. Spiritualitas dapat membuat karyawan lebih efektif dalam bekerja, karena karyawan yang melihat pekerjaan mereka sebagai alat untuk meningkatkan spiritualitas akan menunjukkan usaha yang lebih besar dibanding karyawan yang melihat pekerjaannya hanya sebagai alat untuk memperoleh uang. Kegunaan spiritualitas dapat dilihat dalam pengaruh etika positif sehingga menciptakan keefektifan dan efisiensi dalam organisasi sehingga dapat meningkatkan daya saing perusahaan di tingkat global.

Spiritualitas juga diasumsikan memiliki pengaruh terhadap perilaku kewargaorganisasian melalui komitmen organisasi. Menurut Gilbert,<sup>29</sup> bahwa spiritualitas memiliki pengaruh terhadap perilaku kewargaorganisasian melalui variabel mediasi komitmen. Komitmen afektif merupakan variabel mediasi

---

<sup>27</sup> Mahdich Porshariati dkk. "Study of The Relationship Between Workplace Spirituality and Organizational Citizenship Behavior in Physical Education Teachers in Tehran City". *International Journal of Sport Studies*. Vol., 4 (4), 386-393, 2014. Available online at <http://www.ijssjournal.com>. ISSN 2251-7502 © 2014; Science Research Publications

<sup>28</sup> Harlina Nurtjahjanti. Tt. Spiritualitas Kerja sebagai Ekspresi Keinginan Diri Karyawan untuk Mencari Makna dan Tujuan Hidup dalam Organisasi. *Jurnal Psikologi*. Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro

<sup>29</sup> Gilbert, T., Christine, M., and Eugene, G. (2010). *Spirituality at Work and Organizational Citizenship Behavior: A Replication study in Taiwan*. *Associate Professor of Management Practice*, 1-21, 5

yang memiliki pengaruh yang efektif terhadap spiritualitas kerja seseorang dan khususnya perilaku kewargaorganisasian.

Ditambahkan juga temuan Kazemipour dkk,<sup>30</sup> bahwa spiritualitas kerja memiliki pengaruh positif terhadap perilaku kewargaorganisasian perawat melalui komitmen afektif. Spiritualitas kerja dapat memprediksi perilaku kewargaorganisasian dan komitmen afektif organisasi. Ini menekankan manfaat dari perspektif baru spiritualitas kerja, khususnya di kalangan perawat yang perlu dimotivasi dalam pekerjaan mereka.

Penelitian ini menggambarkan bahwa ada manfaat potensial pengaruh positif dari spiritualitas kerja pada perilaku kewargaorganisasian dan komitmen afektif sebagai variabel mediasi perawat. Manajer pelayanan keperawatan harus mempertimbangkan spiritualitas di tempat kerja dan pengaruh positif terhadap hasil perawat dalam rangka meningkatkan kinerja mereka.

Lloyd menyatakan bahwa spiritualitas kerja yang tinggi dalam suatu organisasi, maka organisasi tersebut menunjukkan pertumbuhan dan kemajuan yang lebih cepat. Pada tingkat pribadi, maka pertumbuhan kesehatan fisik dan mental akan meningkat di kalangan pegawai.<sup>31</sup>

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa spiritualitas memiliki efek terhadap perilaku kewargaorganisasian baik secara langsung maupun melalui mediasi komitmen organisasi.

---

<sup>30</sup> Kazemipour, Relationship between Workplace Spirituality and Organizational Citizenship Behavior Among Nurses Through Mediation of Affective Organizational Commitment. *Journal of Nursing Scholarship* Volume 44 Issue 3, pages 302–310, September 2012 *Article first published online: 16 JUL 2012*, © 2012 Sigma Theta Tau International Issue

<sup>31</sup> Corele Jurkiewicz dan Robert A. Giancalone, “A Value Framework for Measuring The Impact of Workplace Spirituality On Organizations”, *Journal of Bussiness Ethict*, Vol 49:2 (Januari, 2004)



## 2. Pengaruh Spiritualitas terhadap Perilaku Kewargaorganisasian melalui Modal Psikologis Guru

Spiritualitas diasumsikan memiliki pengaruh terhadap modal psikologis. Zehra,<sup>32</sup> menyebutkan bahwa nilai-nilai spiritual merupakan hal yang paling berharga bagi karyawan untuk pengembangan organisasi. Modal psikologis adalah faktor yang dapat membangun dan berkontribusi dalam keunggulan kompetitif organisasi. Koefisien korelasi positif dan signifikan ditemukan antara hubungan nilai-nilai spiritual dan *self-efficacy*, nilai-nilai spiritual dan harapan, dan nilai-nilai spiritual dan modal psikologis baik laki-laki maupun perempuan dari responden. Korelasi positif yang signifikan juga ditemukan antara nilai-nilai spiritual dan *self-efficacy*, nilai-nilai spiritual dan harapan, nilai-nilai spiritual dan ketahanan, nilai-nilai spiritual dan optimisme, dan nilai-nilai spiritual dan modal psikologis secara keseluruhan pada guru dan karyawan.

Di samping itu juga modal psikologis diasumsikan memiliki pengaruh terhadap perilaku kewargaorganisasian. Hasil penelitian lain menunjukkan bahwa modal psikologis berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kewargaorganisasian. Penelitian Adestyani dan Nurtjahjanti<sup>33</sup> tentang hubungan antara *psychological capital* dengan perilaku kewargaorganisasian pada karyawan, menyimpulkan bahwa *psychological capital* diartikan sebagai kapasitas psikologis individu yang berkembang secara positif yang memiliki karakteristik efikasi diri, optimisme, harapan dan resiliensi, sedangkan perilaku kewargaorganisasian diartikan perilaku diluar kewajiban formal karyawan, dilakukan secara sukarela dan berkelanjutan, yang akan meningkatkan produktivitas dan efektivitas perusahaan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara *psychological capital* dengan perilaku kewargaorganisasian karyawan

Pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) spiritualitas terhadap perilaku kewargaorganisasian melalui modal psikologis, juga lebih besar bila

---

<sup>32</sup> S. Zehra & A. Husain Relationship between Spiritual Values and Psychological Capital among University Employees. *The New Educational Review*. <http://www.researchgate.net/publication/01/2015>.

<sup>33</sup> Francisca Aully Adestyani Harlina Nurtjahjanti. Hubungan antara Psychological Capital dengan Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta. *Penelitian Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro*.

dibandingkan dengan pengaruh langsung (*direct effect*) spiritualitas terhadap perilaku kewargaorganisasian. Hal ini mengindikasikan bahwa keberadaan modal psikologis dapat memperkuat pengaruh spiritualitas terhadap perilaku kewargaorganisasian.

### 3. Pengaruh Spiritualitas terhadap Kinerja melalui Komitmen Organisasi Guru

Pada point a telah dijelaskan bahwa spiritualitas diasumsikan memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi (Penelitian Rego dan Cunha <sup>34</sup> serta penelitian Yousef <sup>35</sup>)

Selanjutnya, komitmen organisasi diasumsikan memiliki pengaruh terhadap kinerja individu dalam organisasi. Adiftiya, <sup>36</sup> menyimpulkan bahwa bahwa peningkatan komitmen organisasi akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan.

Spiritualitas juga diasumsikan memiliki pengaruh terhadap kinerja melalui komitmen organisasi. Jurkiewicz Robert A. Giacalone <sup>37</sup> menyimpulkan bahwa peningkatan komitmen karyawan sebagai konsekuensi dari nilai-nilai spiritual di tempat kerja. Spiritualitas di tempat kerja dapat mengurangi *turnover* kerja dan ketidakhadiran. Spiritualitas yang tinggi berpengaruh positif terhadap sikap karyawan dalam organisasi, yang pada akhirnya akan menunjukkan kinerja yang baik dalam organisasi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa spiritualitas memiliki efek terhadap kinerja melalui mediasi komitmen organisasi.

---

<sup>34</sup> Armenio Rego dan Miguel Pina e Cunha (2007): "Workplace Spirituality and Organizational Commitment: An Empirical Study". *Journal of Organizational Change Management* Vol. 21 No. 1, 2008 pp. 53-75 q Emerald Group Publishing Limited 0953-4814

<sup>35</sup> Danvish A. Yousef. Organizational Commitment as a Mediator of the Relationship between Islamic Work Ethic and Attitudes Toward Organizational Change. *Human Relation Journal, The United Arab Emirates University*, [dayousef@uaeu.ac.ae](mailto:dayousef@uaeu.ac.ae).

<sup>36</sup> Jajang Adiftiya. 2014. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bukit Makmur Mandiri Utama Site Kideco Jaya Agung Batu Kajang Kabupaten Paser eJournal Ilmu Administrasi Bisnis, 2014, 2 (4): 833-845 ISSN 2355-5408, [ejournal.adbisnis.fisip-unmul.ac.id](http://ejournal.adbisnis.fisip-unmul.ac.id) © Copyright 2014

<sup>37</sup> Carole L. Jurkiewicz Robert & A. Giacalone. 2003. A Values Framework for Measuring the Impact of Workplace Spirituality on Organizational Performance. *Journal of Business Ethics*. (Impact Factor: 1.33). 12/2003; 49(2):129-142. DOI: 10.1023/B:BUSI.0000015843.22195.b9 University of North Carolina at Charlotte

#### 4. Pengaruh Spiritualitas terhadap Kinerja melalui Perilaku Kewargaorganisasian Guru

Spiritualitas diasumsikan memiliki pengaruh terhadap perilaku kewargaorganisasian. Porshariati dkk<sup>38</sup> menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara spiritualitas di tempat kerja dan perilaku kewarganegaraan organisasi pada guru.

Selanjutnya, perilaku kewargaorganisasian diasumsikan memiliki pengaruh terhadap kinerja individu dalam organisasi. Katz<sup>39</sup> mengemukakan bahwa organisasi akan berfungsi lebih efektif jika pegawai memberikan kontribusi yang melebihi tugas-tugas formalnya. Karambayya<sup>40</sup> telah melakukan pengujian secara empiris tentang hubungan antara Perilaku Kewargaorganisasian dan kinerja organisasi. Dikemukakan bahwa pegawai yang bekerja pada organisasi yang memiliki kinerja yang tinggi mempunyai perilaku kewargaorganisasian yang lebih baik, dibandingkan dengan mereka yang bekerja pada organisasi yang memiliki kinerja kurang baik.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Koys<sup>41</sup> menemukan bahwa perilaku kewargaorganisasian mempunyai pengaruh signifikan pada efektivitas organisasi. Perilaku kewargaorganisasian dapat memfasilitasi kinerja organisasi dengan “memberi pelumas” pada mesin sosial organisasi. Menurut Organ,<sup>42</sup> secara spesifik perilaku kewargaorganisasian dapat mempengaruhi kinerja organisasi dalam hal: (1) Mendorong peningkatan produktivitas manajer dan pegawai; (2) Mendorong penggunaan sumber-sumber daya yang dimiliki organisasi untuk tujuan yang lebih spesifik; (3) Mengurangi kebutuhan untuk menggunakan sumberdaya organisasi yang langka pada fungsi pemeliharaan; (4) Memfasilitasi aktivitas koordinasi diantara anggota tim dan kelompok kerja; (5) Meningkatkan kemampuan organisasi untuk memelihara dan mempertahankan pegawai yang berkualitas

---

<sup>38</sup> Mahdich Porshariati dkk. “Study of The Relationship Between Workplace Spirituality and Organizational Citizenship Behavior in Physical Education Teachers in Tehran City”. *International Journal of Sport Studies*. Vol., 4 (4), 386-393, 2014. Available online at <http://www.ijssjournal.com>. ISSN 2251-7502 © 2014; Science Research Publications

<sup>39</sup> Bolino, M.C., Turnley, W.H., dan Bloodgood, J.M. ( 2002). “*Citizenship Behavior and the Creation of Social Capital in Organization*”. *Academy of Management Journal*, Vol. 7, No. 4, 2002 pp. 502 – 522, 505

<sup>40</sup> *Ibid.*, 509

<sup>41</sup> *Ibid.*

<sup>42</sup> *Ibid.*

dengan membuat lingkungan kerja yang lebih menyenangkan; (6) Meningkatkan stabilitas kinerja organisasi; (7) Meningkatkan kemampuan organisasi untuk melakukan adaptasi terhadap perubahan.

Penelitian yang dilakukan oleh Bogler dan Somech<sup>43</sup> menunjukkan bahwa, perilaku kewargaorganisasian yang dimiliki para guru sangat berpengaruh pada partisipasi mereka dalam pengambilan keputusan sehingga mempunyai dampak yang signifikan terhadap keberhasilan sekolah dalam mencapai tujuannya. Dyne et al.<sup>44</sup>, bahkan sudah mengembangkan kerangka hubungan antara perilaku kewargaorganisasian, modal sosial, dan kinerja organisasi. Dijelaskan lebih lanjut bahwa dimensi perilaku kewargaorganisasian meliputi loyalitas, kepatuhan, partisipasi fungsional, partisipasi sosial dan partisipasi advokasi, berinteraksi dengan modal sosial yang dimiliki organisasi yaitu dimensi struktural, dimensi relasional, dan dimensi kognitif mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja organisasi.

Sedangkan Ariani<sup>45</sup> dalam penelitiannya menemukan bahwa perilaku kewargaorganisasian merupakan perilaku positif di tempat kerja yang mendukung kinerja individu dan keefektifan organisasi. Sebagai perilaku di luar peran yang harus dimainkan, sesungguhnya perilaku kewargaorganisasian tidak dapat dipisahkan dari perilaku kerja yang dituntut dalam pekerjaannya atau yang sesuai dengan peran yang dimainkannya. Ditambahkan oleh Ariani, organisasi bisa mengaplikasikan hal tersebut dalam penilaian kinerja pegawai mengingat perilaku di luar peran juga menjadi standar yang harus dipenuhi pegawai untuk menilai kinerja pegawai. Selain itu, organisasi dapat mendorong agar pegawai berlaku positif, misalnya membantu pegawai lain dan saling mendukung dalam tim. Karena ada pegawai yang dengan suka rela membantu teman lain, tetapi ada juga pribadi yang harus didorong terlebih dulu oleh organisasi. Dalam seleksi pegawai pun, organisasi bisa memilih

---

<sup>43</sup> Bogler, R., dan Somech, A. (2005). "Organizational Citizenship Behavior in School. How Does it Relate to Participation in Decision Making?". *Journal of Educational Administration*, Vol. 43 No. 5, 2005 pp. 420-438, 420

<sup>44</sup> Bolino, M.C., Turnley, W.H., dan Bloodgood, J.M. (2002). "Citizenship Behavior and the Creation of Social Capital in Organization". *Academy of Management Journal*, Vol. 7, No. 4, 2002 pp. 502 – 522, 512

<sup>45</sup> Ariani, D.W. 2008. *Perilaku Kewargaan Organisasional*. [http://www.ugm.ac.id /index.php?page=rilis&artikel=1112](http://www.ugm.ac.id/index.php?page=rilis&artikel=1112). Diakses tanggal 15 Januari 2015

pegawai yang mempunyai kepribadian positif. Lebih penting dari semua itu, organisasi dapat membentuk lingkungan yang kondusif yang dapat mendorong perilaku kewargaorganisasian dalam berbagai kegiatan.

Hasil penelitian di atas sejalan dengan penjelasan Wirawan<sup>46</sup> bahwa perilaku kewargaorganisasian memiliki pengaruh terhadap peningkatan kuantitas bahkan kualitas produktifitas individu pegawai, yang pada gilirannya akan mempengaruhi peningkatan kinerja organisasi. Ditambahkan juga bahwa perilaku kewargaorganisasian berpengaruh juga terhadap efektifitas dan efisiensi organisasi, kohesifitas tim, moral pegawai, semangat korps (*esprit de corps*) dan perilaku etis pegawai.

Menurut Robbins dan Judge,<sup>47</sup> beberapa fakta empiris menunjukkan bahwa organisasi yang mempunyai karyawan yang memiliki perilaku kewargaorganisasian yang baik, akan memiliki kinerja yang lebih baik dari organisasi lain.

Demikian penelitian Ahdiyana<sup>48</sup> menunjukkan bahwa perilaku positif karyawan atau anggota organisasi yang memiliki perilaku kewargaorganisasian mampu mendukung kinerja individu dan kinerja organisasi untuk mendukung perkembangan organisasi yang lebih baik.

Spiritualitas diasumsikan memiliki pengaruh terhadap kinerja melalui perilaku kewargaorganisasian. Temuan Widyarini<sup>49</sup> menunjukkan bahwa perilaku kewargaorganisasian merupakan mediator penting dalam hubungan antara kepemimpinan spiritual, budaya organisasi terbuka, dan iklim spiritualitas kerja serta kinerja.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa spiritualitas memiliki efek terhadap kinerja individu dalam organisasi baik secara langsung maupun melalui mediasi perilaku kewargaorganisasian.

---

<sup>46</sup> Wirawan, *Kepemimpinan: Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian*. Edisi 1. Cetakan 1. (Jakarta: Rajawali, 2013), 723

<sup>47</sup> Robbins, S. P and T, A, Judge. *Organizational Behavior*, (New Jersey Person. International Education, 2009), 235

<sup>48</sup> Ahdiyana, M (2009). Dimensi OCB dalam Kinerja Organisasi. Yogyakarta: FISE UNY, 25

<sup>49</sup> Nilam, Widyarini, *Disertasi*. Perilaku Kewargaorganisasian dan Kinerja dalam Tugas dengan Prediktor Kepemimpinan Spiritual, Iklim Spiritualitas Kerja, dan Budaya Organisasi Terbuka", Yogyakarta: Universitas Gadjah Mada, 2011

## 5. Pengaruh Spiritualitas terhadap Kinerja melalui Modal Psikologis Guru.

Spiritualitas diasumsikan memiliki pengaruh terhadap modal psikologis. Pembahasan tentang teori pengaruh spiritualitas terhadap modal psikologis telah dibahas pada poin b di atas (Penelitian yang dilakukan oleh Zehra,<sup>50</sup>)

Selanjutnya, modal psikologis diasumsikan memiliki pengaruh terhadap kinerja individu dalam organisasi. Berdasarkan penelitian Liwanto dan Kurniawan<sup>51</sup> disimpulkan bahwa variabel *psychological capital* memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki rasa percaya diri, harapan, optimisme, rasa pantang menyerah yang tinggi, ia juga akan memberikan hasil kinerja yang baik dan positif, atau juga dapat berlaku sebaliknya.

Hal ini sejalan dengan penelitian Luthans, yang menyimpulkan bahwa modal psikologi keseluruhan para karyawan memiliki hubungan positif dengan kinerja. Oleh karena itu terdapat hubungan yang positif antara modal psikologi secara keseluruhan dengan kinerja karyawan.

Spiritualitas juga diasumsikan memiliki pengaruh terhadap kinerja melalui modal psikologis. Penelitian Samiyanto<sup>52</sup> tentang konstruk spiritualitas dan pengaruhnya terhadap *psychological capital*, *servant leadership*, dan kinerja manajer, menyimpulkan bahwa ada hubungan yang menarik antara spiritualitas dengan *psychological capital*. Semakin tinggi tingkat spiritualitas maka semakin tinggi *psychological capital* manajer dan perilaku kepemimpinannya. Hasil lain dari penelitian ini bahwa spiritualitas tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja manajer, tetapi melalui variabel mediasi *servant leadership*.

---

<sup>50</sup> S. Zehra & A. Husain Relationship between spiritual values and psychological capital among university employees. *The New Educational Review*. <http://www.researchgate.net/publication> 01/2015.

<sup>51</sup> Iwan Hanafi Liwanto dan Albert Kurniawan (2015) Hubungan Psycap Dengan Kinerja Karyawan PT.X Bandung *Jurnal Manajemen*, Vol.14, No.2, Mei 2015:223. *Fakultas Ekonomi-Jurusan Manajemen UK. Maranatha Bandung*

<sup>52</sup> Samiyanto. Konstruk Spiritualitas dan Pengaruhnya terhadap Psychological Capital, Servant Leadership, dan Kinerja Manajer. *Disertasi Fakultas Psikologi Universitas Gadjah Mada*. 2011

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa spiritualitas memiliki efek terhadap kinerja individu dalam organisasi baik secara langsung maupun melalui mediasi modal psikologis.

## 6. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja melalui Perilaku Kewargaorganisasian Guru.

Komitmen organisasi diasumsikan memiliki pengaruh terhadap perilaku kewargaorganisasian telah dibahas pada uraian pada poin a (Penelitian Purba dan Seniati<sup>53</sup> serta William dan Setiawan<sup>54</sup>)

Selanjutnya, perilaku kewargaorganisasian diasumsikan memiliki pengaruh terhadap kinerja individu dalam organisasi, telah dibahas pada uraian Poin d (Penelitian Katz<sup>55</sup>, Karambayya,<sup>56</sup> Bogler dan Somech,<sup>57</sup> Dyne et al.,<sup>58</sup> Ariani,<sup>59</sup> dan Podsakof dkk,<sup>60</sup> Wirawan,<sup>61</sup> Robbins dan Judge,<sup>62</sup> dan Ahdiyana<sup>63</sup>)

---

<sup>53</sup> Debora Eflina Purba dan Ali Nina Liche Seniati. 2004. "Pengaruh Kepribadian Dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB)", *Jurnal. Makara, Sosial Humaniora*, Vol. 8, No. 3, Desember 2004: Program Pascasarjana, Fakultas Psikologi, Universitas Indonesia, Depok 16424, Indonesia, 105-111

<sup>54</sup> Theophilus William dan Roy Setiawan, Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Organization Citizenship Behavior Di PT.CB Capital. *Jurnal Agora Vol. 1, No. 1, (2013) 1-8*

<sup>55</sup> Bolino, M.C., Turnley, W.H., dan Bloodgood, J.M. ( 2002). "Citizenship Behavior and the Creation of Social Capital in Organization". *Academy of Management Journal*, Vol. 7, No. 4, 2002 pp. 502 – 522, 505

<sup>56</sup> *Ibid.*, 509

<sup>57</sup> Bogler, R., dan Somech, A. (2005). "Organizational Citizenship Behavior in School. How Does it Relate to Participation in Decision Making?". *Journal of Educational Administration*, Vol. 43 No. 5, 2005 pp. 420-438, 420

<sup>58</sup> Bolino, M.C., Turnley, W.H., dan Bloodgood, J.M. ( 2002). "*Citizenship Behavior and the Creation of Social Capital in Organization*". *Academy of Management Journal*, Vol. 7, No. 4, 2002 pp. 502 – 522, 512

<sup>59</sup> Ariani, D.W. 2008. *Perilaku Kewargaan Organisasi*. <http://www.ugm.ac.id /index.php?page=rilis&artikel=1112>. Diakses tanggal 15 Januari 2015

<sup>60</sup> Podsakof, P., Mackenzie, S., and Bommer, W. (1996). Transformational Leader Behaviors and Substitutes for Leadership as Determinant of Employee Satisfaction, Commitment, Trust, and Organizational Citizenship Behavior. *Journal of Management*, Vol.22, No.22, 259-298.

<sup>61</sup> Wirawan, *Kepemimpinan: Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian*. Edisi 1. Cetakan 1. (Jakarta: Rajawali, 2013), 723

<sup>62</sup> Robbins, S. P and T, A, Judge. *Organizational Behavior*, New Jersey Person. International Education, 2009, 235

<sup>63</sup> Ahdiyana, M (2009). *Dimensi OCB dalam Kinerja Organisasi*. Yogyakarta: FISE UNY,

Komitmen organisasi diasumsikan memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja individu dalam organisasi. Teori ini telah dibahas ada uraian Poin 3 (Penelitian Adiftiya<sup>64</sup>)

Disisi lain komitmen organisasi diasumsikan memiliki pengaruh tidak langsung terhadap kinerja individu dalam organisasi melalui perilaku kewargaorganisasian. Penelitian Sukmawati dkk<sup>65</sup> menyimpulkan bahwa pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) dari variabel komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan melalui OCB sebesar 0.096. Angka 0.096 menunjukkan bahwa komitmen organisasi yang tinggi akan memicu peningkatan OCB karyawan sehingga mampu berperan terhadap peningkatan kinerja karyawan pada Industri makanan minuman di Kota Makassar sebesar 9.6%.

Komitmen organisasi diasumsikan memiliki pengaruh terhadap kinerja individu dalam organisasi melalui perilaku kewargaorganisasian. Penelitian Lubis<sup>66</sup> menyimpulkan bahwa OCB hanya berperan sebagai variabel intervening parsial karena hasil pengujian menunjukkan bahwa setelah dimasukkan OCB kedalam model yang dirancang dalam paradigma penelitian maka pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja tetap signifikan akan tetapi koefisien korelasi menjadi lebih kecil dibandingkan pengujian sebelum dimasukkannya variabel OCB, artinya komitmen organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja melalui perilaku kewargaorganisasian.

Demikian juga penelitian Amira<sup>67</sup> menyimpulkan bahwa pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) komitmen organisasi terhadap kinerja organisasi melalui

<sup>64</sup> Jajang Adiftiya. 2014. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bukit Makmur Mandiri Utama Site Kideco Jaya Agung Batu Kajang Kabupaten Paser eJournal Ilmu Administrasi Bisnis, 2014, 2 (4): 833-845 ISSN 2355-5408, ejournal.adbisnis.fisip-unmul.ac.id © Copyright 2014

<sup>65</sup> Sukmawati dkk. Peran Organizational Citizenship Behavior sebagai Mediator Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Aplikasi Manajemen* | Volume 11 | Nomor 4 | Desember 2013

<sup>66</sup> M. Saleh Lubis. Pengaruh Iklim Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Pembentukan Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Karyawan Dalam Rangka Peningkatan Kinerja. *Jurnal Apresiasi Ekonomi* Volume 3, Nomor 2, Mei 2015 : 75 - 84 ISSN : 2337 - 3997

<sup>67</sup> Cut Amira dkk. Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan Dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Ocb) Serta Dampaknya Pada Kinerja Organisasi Pada PT Lafarge Cement Indonesia (LCI) Aceh Besar. *Jurnal Manajemen* ISSN 2302-0199 Pascasarjana Universitas Syiah Kuala 10 Pages pp. 201- 210



OCB, lebih besar bila dibandingkan dengan pengaruh langsung (*direct effect*) komitmen organisasi terhadap kinerja organisasi. Hal ini mengindikasikan bahwa keberadaan OCB dapat memperkuat pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja organisasi

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi memiliki efek terhadap kinerja individu dalam organisasi baik secara langsung maupun melalui mediasi perilaku kewargaorganisasian.

## **7. Pengaruh Modal Psikologis terhadap Kinerja melalui Perilaku Kewargaorganisasian Guru.**

Modal psikologis diasumsikan memiliki pengaruh terhadap perilaku kewargaorganisasian. Pembahasan tentang teori ini telah diuraikan pada Poin 2 di atas (Penelitian Adestyani dan Nurtjahjanti<sup>68</sup>).

Selanjutnya, perilaku kewargaorganisasian diasumsikan memiliki pengaruh terhadap kinerja individu dalam organisasi, telah dibahas pada uraian Poin d (Penelitian Katz<sup>69</sup>, Karambayya,<sup>70</sup> Bogler dan Somech,<sup>71</sup> Dyne

---

<sup>68</sup> Francisca Aully Adestyani Harlina Nurtjahjanti. Hubungan antara Psychological Capital dengan Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta. *Penelitian Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro*.

<sup>69</sup> Bolino, M.C., Turnley, W.H., dan Bloodgood, J.M. (2002). "Citizenship Behavior and the Creation of Social Capital in Organization". *Academy of Management Journal*, Vol. 7, No. 4, 2002 pp. 502 – 522, 505

<sup>70</sup> *Ibid.*, 509

<sup>71</sup> Bogler, R., dan Somech, A. (2005). "Organizational Citizenship Behavior in School. How Does it Relate to Participation in Decision Making?". *Journal of Educational Administration*, Vol. 43 No. 5, 2005 pp. 420-438, 420

et al.,<sup>72</sup> Ariani,<sup>73</sup> dan Podsakof dkk,<sup>74</sup> Wirawan,<sup>75</sup> Robbins dan Judge,<sup>76</sup> dan Ahdiyana<sup>77</sup> )

Selanjutnya, modal psikologis diasumsikan memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja individu dalam organisasi. Teori ini telah dibahas pada uraian Poin e (Penelitian Liwarto dan Kurniawan<sup>78</sup> )

## Kerangka Pemikiran

Landasan teori sebagaimana uraian panjang di atas memberikan arah untuk menuju pada penyusunan kerangka pemikiran teoritis yang dikembangkan dalam penelitian ini. Kerangka pemikiran teoritis tersebut menggambarkan hubungan diantara variabel-variabel yang ada dalam penelitian ini. Adapun kerangka pemikiran teoritis penelitian ini dapat dilihat pada gambar di bawah ini:

---

<sup>72</sup> Bolino, M.C., Turnley, W.H., dan Bloodgood, J.M. ( 2002). “*Citizenship Behavior and the Creation of Social Capital in Organization*”. *Academy of Management Journal*, Vol. 7, No. 4, 2002 pp. 502 – 522, 512

<sup>73</sup> Ariani, D.W. 2008. *Perilaku Kewargaan Organisasional*. [http://www.ugm.ac.id /index.php?page=rilis&artikel=1112](http://www.ugm.ac.id/index.php?page=rilis&artikel=1112). Diakses tanggal 15 Januari 2015

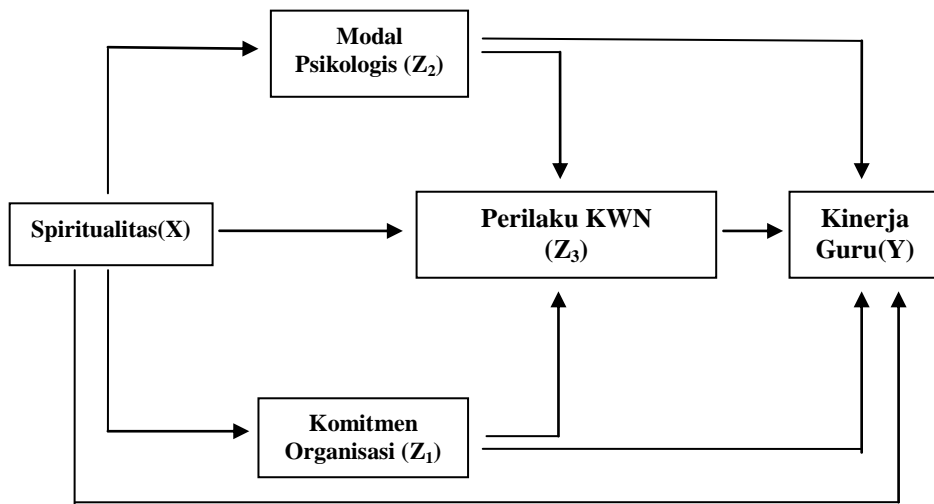
<sup>74</sup> Podsakof, P., Mackenzie, S., and Bommer, W. (1996). Transformational Leader Behaviors and Substitutes for Leadership as Determinant of Employee Satisfaction, Commitment, Trust, and Organizational Citizenship Behavior. *Journal of Management*, Vol.22, No.22, 259-298.

<sup>75</sup> Wirawan, *Kepemimpinan: Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian*. Edisi 1. Cetakan 1. (Jakarta: Rajawali, 2013), 723

<sup>76</sup> Robbins, S. P and T, A, Judge. *Organizational Behavior* (New Jersey: Person. International Education, 2009), 235

<sup>77</sup> Ahdiyana, M (2009). *Dimensi OCB dalam Kinerja Organisasi*. Yogyakarta: FISE UNY, 25

<sup>78</sup> Iwan Hanafi Liwarto dan Albert Kurniawan (2015) Hubungan Psycap dengan Kinerja Karyawan PT.X Bandung *Jurnal Manajemen*, Vol.14, No.2, Mei 2015 223. *Fakultas Ekonomi-Jurusan Manajemen UK. Maranatha Bandung*



Kerangka Teori Peran Spiritualitas  
dalam Kinerja Guru Melalui Komitmen, Modal Psikologis  
dan Perilaku Kewargaorganisasian

Dari gambar di atas maka dapat dijelaskan bahwa spiritualitas berpengaruh terhadap kinerja guru dalam organisasi dengan komitmen organisasi, modal psikologis dan perilaku kewargaorganisasian sebagai variabel mediasi atau variabel *intervening*.

Spiritualitas berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi, modal psikologis dan perilaku kewargaorganisasian. Artinya spiritualitas yang tinggi akan menjadikan seseorang memiliki komitmen organisasi, modal psikologis dan perilaku kewargaorganisasian yang tinggi.

Komitmen organisasi, modal psikologis dan perilaku kewargaorganisasian yang tinggi pada diri seseorang pada akhirnya akan berdampak pada kinerja individu dalam organisasi menjadi semakin baik.

## Penutup

Berdasarkan teori serta kerangka konsep yang telah dipaparkan di atas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kerangka Pemikiran yang telah dibuat dan kemudian dirumuskan dalam bentuk model menunjukkan bahwa spiritualitas memiliki peran dalam meningkatkan kinerja guru dilihat dari komitmen organisasi, modal psikologis, dan perilaku kewargaorganisasian pada guru. Artinya, spiritualitas yang baik akan berdampak positif pada komitmen organisasi, modal psikologis, dan dan perilaku kewargaorganisasian, yang pada akhirnya akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja
2. Perilaku kewargaorganisasian merupakan perilaku *extra role* di tempat kerja, merupakan mediator penting konsep ini, Di samping komitmen organisasi dan modal psikologis. Tiga perilaku ini merupakan mediator dalam hubungan antara spiritualitas, dengan kinerja
3. Kinerja guru dapat di tingkatkan ketika guru memiliki komitmen organisasi, modal psikologis, dan perilaku kewargaorganisasian. Namun demikian, komitmen organisasi, modal psikologis dan perilaku kewargaorganisasian guru akan didapatkan pada saat guru memiliki spiritualitas yang baik. Oleh karena itu sebenarnya spiritualitas merupakan pangkal dari kualitas kepribadian seorang guru.

## Daftar Pustaka

- Harlina Nurtjahjanti. Tt. Spiritualitas Kerja sebagai Ekspresi Keinginan Diri Karyawan untuk Mencari Makna dan Tujuan Hidup dalam Organisasi. Jurnal Psikologi. Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro
- M. Saleh Lubis. Pengaruh Iklim Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Pembentukan Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Karyawan Dalam Rangka Peningkatan Kinerja. *Jurnal Apresiasi Ekonomi Volume 3, Nomor 2, Mei 2015 : 75 - 84 ISSN : 2337 - 3997*
- Robbins, S. P and T, A, Judge. *Organizational Behavior* (New Jersey: Person. International Education, 2009)

- Theophilus William dan Roy Setiawan, Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Karyawan terhadap Organization Citizenship Behavior di PT CB Capital. *Jurnal Agora Vol. 1, No. 1, (2013)*
- Ahdiyana, M (2009). Dimensi OCB dalam Kinerja Organisasi. Yogyakarta: FISE UNY
- Ahmad Suaedy, “Spiritualitas dan Modernitas Antara Konvergensi dan Divergensi” dalam *Agama, Spiritulitas Baru dan Keadilan Perspektif Islam*, ed. Elga Sarapung, dkk (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2004)
- Ariani, D.W. 2008. *Perilaku Kewargaan Organisasional*. <http://www.ugm.ac.id/index.php?page=rilis&artikel=1112>. Diakses tanggal 15 Januari 2015
- Armenio Rego dan Miguel Pina e Cunha (2007): “Workplace Spirituality and Organizational Commitment: An Empirical Study”. *Journal of Organizational Change Management Vol. 21 No. 1, 2008 pp. 53-75 q Emerald Group Publishing Limited 0953-4814*
- Bogler, R., dan Somech, A. (2005). “Organizational Citizenship Behavior in School. How Does it Relate to Participation in Decision Making?”. *Journal of Educational Administration*, Vol. 43 No. 5, 2005 pp. 420-438
- Bolino, M.C., Turnley, W.H., dan Bloodgood, J.M. ( 2002). “Citizenship Behavior and The Creation of Social Capital in Organization”. *Academy of Management Journal*, Vol. 7, No. 4, 2002 pp. 502 – 522
- Carole L. Jurkiewicz Robert & A. Giacalone. 2003. A Values Framework for Measuring the Impact of Workplace Spirituality on Organizational Performance. *Journal of Business Ethics. (Impact Factor: 1.33). 12/2003; 49(2):129-142. DOI: 10.1023/B:BUSI.0000015843.22195.b9 University of North Carolina at Charlotte*
- Corele Jurkiewicz dan Robert A. Giancalone, “A Value Framenwork for Measuring The Impact of Workplace Spirituality On Organizations”, *Journal of Bussiness Ethict*, Vol 49:2 (Januari, 2004)
- Cut Amira dkk. Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan Dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Ocb) Serta Dampaknya Pada Kinerja Organisasi Pada PT Lafarge Cement

Indonesia (LCI) Aceh Besar. Jurnal Manajemen ISSN 2302-0199  
Pascasarjana Universitas Syiah Kuala 10 Pages

Danvish A. Yousef. Organizational Commitment as a Mediator of The Relationship between Islamic Work Ethic and Attitudes Toward Organizational Change. *Human Relation Journal, The United Arab Emirates University*, [dayousef@uaeu.ac.ae](mailto:dayousef@uaeu.ac.ae) .

David A. Leeming, Kathryn Madden, Stanton Marlan (Eds.) *Encyclopedia of Psychology and Religion*, (New York: Springer Reference)

Debora Eflina Purba dan Ali Nina Liche Seniati. 2004. “Pengaruh Kepribadian Dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB)”, *Jurnal. Makara, Sosial Humaniora, Vol. 8, No. 3, Desember 2004: Program Pascasarjana, Fakultas Psikologi, Universitas Indonesia, Depok 16424, Indonesia*

Direktorat Tenaga Kependidikan Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Departemen Pendidikan Nasional, *Penilaian Kinerja Guru*, Jakarta: 2008

Donnelly, J H., J F. L. Gibson, and J M. Ivancevich. *Fundamental of Management*.(Chicago: Irwin, 1995)

Fahri Karakas. *Spirituality and Performance in Organizations: a Literature Review*. Journal of Business Ethics, 94(1), 2010

Fatah N, *Landasan Manajemen Pendidikan*, ( Bandung: Remaja Rosdakarya, 1996).

Francisca Aully Adestyani Harlina Nurtjahjanti. Hubungan Antara Psychological Capital dengan Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta. *Penelitian Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro*

Gilbert, T., Christine, M., and Eugene,G. (2010). *Spirituality at Work and Organizational Citizenship Behavior: A Replication study in Taiwan*. Associate Professor of Management Practice

Harlina Nurtjahjanti . “Spiritualitas Kerja sebagai Ekspresi Keinginan Diri Karyawan untuk Mencari Makna dan Tujuan Hidup dalam Organisasi”. *Jurnal Psikologi Undip* Vol. 7, No. 1, April 2010

- Iwan Hanafi Liwanto dan Albert Kurniawan (2015) Hubungan Psycap dengan Kinerja Karyawan PT.X Bandung *Jurnal Manajemen, Vol.14, No.2, Mei 2015* 223. *Fakultas Ekonomi-Jurusan Manajemen UK. Maranatha Bandung*
- Jajang Adiftiya. 2014. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bukit Makmur Mandiri Utama Site Kideco Jaya Agung Batu Kajang Kabupaten Paser eJournal Ilmu Administrasi Bisnis, 2014, 2 (4): 833-845 ISSN 2355-5408, [ejournal.adbisnis.fisip-unmul.ac.id](http://ejournal.adbisnis.fisip-unmul.ac.id) © Copyright 2014
- Kazemipour, Relationship between Workplace Spirituality and Organizational Citizenship Behavior Among Nurses Through Mediation of Affective Organizational Commitment. *Journal of Nursing Scholarship Volume 44 Issue 3, pages 302–310, September 2012 Article first published online: 16 JUL 2012*, © 2012 Sigma Theta Tau International Issue
- Luthans Fred. *Organization Behavior. 10 th. Edition* Terjemahan Vivin Andhika Yureno. Dkk
- M. Uhaib As'ad dan M. Harun al-Rosyid, "Spiritualitas dan Modernitas antara Konvergensi dan Devergensi" dalam *Spiritualitas Baru, Agama & Aspirasi Rakyat*, ed.Elga Sarapung, dkk (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2004)
- Mahdieh Porshariati dkk. "Study of The Relationship Between Workplace Spirituality and Organizational Citizenship Behavior in Physical Education Teachers in Tehran City". *International Journal of Sport Studies*. Vol., 4 (4), 386-393, 2014. Available online at <http://www.ijssjournal.com>. ISSN 2251-7502 © 2014; Science Research Publications
- Mc.Shane, L.Steven and Mary Ann, Von Glibav.*Organizational Behavior*. New York. Mc Graw Hill Companies, Inc, 2008
- Merry Ristiana M. Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dan Kinerja Karyawan Rumah Sakit Bhayangkara Trijata Denpasar DIE, *Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen Januari 2013, Vol. 9 No.1, al. 56-70* 56
- Nilam, Widyarini, *Disertasi*. Perilaku Kewargaorganisasian dan Kinerja dalam Tugas dengan Prediktor Kepemimpinan Spiritual, Iklim Spiritualitas

Kerja, dan Budaya Organisasi Terbuka", Yogyakarta: Universitas Gadjah Mada, 2011

Podsakof, P., Mackenzie, S., and Bommer, W. (1996). Transformational Leader Behaviors and Substitutes for Leadership as Determinant of Employee Satisfaction, Commitment, Trust, and Organizational Citizenship Behavior. *Journal of Management*, Vol.22, No.22, 259-298.

Robbins, S.P. Perilaku Organisasi Edisi Lengkap. (Jakarta: PT INDEKS Kelompok GRAMEDIA, 2006)

S. Zehra & A. Husain Relationship between Spiritual Values and Psychological Capital among University Employees. *The New Educational Review*. <http://www.researchgate.net/publication> 01/2015.

Samiyanto. Konstrak Spiritualitas dan Pengaruhnya terhadap Psychological Capital, Servant Leadership, dan Kinerja Manajer. *Disertasi Fakultas Psikologi Universitas Gadjah Mada*. 2011

Sanerya Hendrawan, *Spiritual Management from Personal Enlightenment Toward God Corporate Governance*, (Bandung: Mizan, 2009)

Sukmawati dkk. Peran Organizational Citizenship Behavior sebagai Mediator Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Aplikasi Manajemen* | Volume 11 | Nomor 4 | Desember 2013

Tobroni, *The Spiritual Leadership: Pengefektifan Organisasi Noble Industry Melalui Prinsip-prinsip Spiritual Etis*, (Malang: UMM, 2005), hlm 19-20

UU No. 20 tahun 2003, *Sistem Pendidikan Nasional* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009)

Wirawan, *Kepemimpinan: Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian*. Edisi 1. Cetakan 1. (Jakarta: Rajawali, 2013)